

EURÓPAI BIZOTTSÁG
DG Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás

II. rész

Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon az alvállalkozási rendszerek kontextusában: a METAL HU esete

A tanulmányt írta:

Tardos Katalin,

Szakvezető, IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola

Tudományos főmunkatárs, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont,

Szociológiai Intézet;

Piroska Dóra,

Docens, IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola



BEVEZETÉS

A hagyományos munkavállalói képviseleti rendszerek megkérdőjelezése az elmúlt évtizedekben több okra vezethető vissza. Egyrészt az új, nagyobb munkavállalói részvételen alapuló menedzsment és vezetési gyakorlatok csökkentették a kollektív képviselet és cselekvés fontosságát sok munkavállaló szemében. Másrészt, a globalizáció és az alvállalkozási rendszerek új formáinak kialakulása odavezetett, hogy az üzleti környezet, illetve a vállalati struktúrák és a hagyományos szakszervezeti működési modellek – amelyek kombinálták a vállalati, az iparági és az országos szintű képviseletet – egyre kevésbé illeszkednek egymáshoz. A jelen kutatás azt tanulmányozza, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalói képviseletrendszer hogyan alakul az egyre növekvő alvállalkozói hálózatokban, és célja ajánlásokat megfogalmazni azzal kapcsolatban, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendszere hogyan alkalmazkodhat hatékonyabban a megváltozott üzleti környezethez. A kutatási projekt összehasonlító módszertant alkalmaz, mivel három európai ország vesz részt a projektben, Spanyolország, Belgium és Magyarország. Ez a tanulmány bemutatja a projekt magyarországi részét.

A tanulmány első része a magyarországi munkaügyi kapcsolatok általános jellemzőit mutatja be, ezzel felvázolva, hogy milyen kontextusban értelmezendők a feltárt jelenségek. A második rész az általunk kiválasztott céget, mint esettanulmányt elemzi, amely jó betekintést nyújt a munkaügyi kapcsolatok kezelésébe Magyarországon egy olyan cégnél, ahol az alvállalkozói üzleti modellt alkalmazzák.

Egyrészt a vállalatok kiválasztásánál minden résztvevő ország esetében kritérium volt, hogy legyen szakszervezetük, és legyenek partnerei a Vas- és Fémipari Dolgozók Szakszervezetének, Magyarországon a Vasas Szakszervezeti Szövetségnek. Továbbá feltétel volt az is, hogy a központi megbízó cég alvállalkozói hálózattal dolgozzon együtt. Az esettanulmány elemzésre kiválasztott vállalat Magyarországon névtelen marad, így a továbbiakban egy fantáziánévvel utalunk rá: METAL HU Kft. A kutatásunk keretében tizennégy interjút készítettünk 2013 júniusában. Ezek közül öt interjút a METAL HU menedzsmentjével folytattunk le, kettőt két különböző alvállalkozó cég vezetőivel, hármat a METAL HU Kft. beosztottaival, kettőt az alvállalkozók beosztottaival, és további kettőt szakszervezeti vezetőikkel. Az interjúk félig strukturált jellegűek voltak, és vagy a vezetői irodában, vagy a METAL HU Kft. szakszervezeti irodájában vettük őket fel.

MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a munkaügyi kapcsolatokat kettős rendszer jellemzi. Egyrészt, a munkáltató köteles kollektív tárgyalásokat folytatni a szakszervezeti képviselőkkel, másrészt a Munka Törvénykönyvében 1992-ben bevezették a munkavállalói képviselet második csatornáját azzal, hogy törvényesnek nyilvánították a választott, vállalati szintű üzemi tanácsokat, melyeknek többnyire tájékoztatói és konzultációs jogai vannak (Neumann, 2009). A képviseleti csatornák megkettőzése némi zavart okozott, különösen a tájékoztatói és konzultációs eljárásokban, mivel a cégvezetés számára lehetővé vált, hogy az általa preferált csatornát válassza ki. Egy 2003-as felmérés, amely 2600, több mint ötven alkalmazottat foglalkoztató magánszektorbeli céget kérdezett meg, azt mutatta, hogy a cégek 49%-ánál létezett üzemi tanács. Az üzemi tanács tagjainak a 75%-a egyben szakszervezeti küldött is volt. (Neumann, 2009, 11. o.)

Magyarországon a kollektív szerződések dominánsan decentralizáltak és vállalati szinten realizálódnak, ily módon csak egy céget, jellemzően a nagyvállalatokat érintik. „A kollektív megállapodások lefedettségi rátája a magán- és az állami szektorban 2008-ban 28,5%, illetve 29,4% volt. Ami az ágazati megoszlást illeti a kollektív szerződések esetén, a legmagasabb lefedettségi rátát a közlekedés, a távközlés és a postai szolgáltatások terén jelentették, valamint az energia-, a víz- és szennyvíz-szektorban (90%). A kollektív szerződések által a legkevesbé szabályozott az építőipar (7%), a vendéglátás (8%) és a magánszolgáltatások területe volt (11%)” (Neumann, 2009, 8. o.). 2011-re a kollektív szerződések által védett munkavállalók aránya országos átlagban 23%-ra csökkent. (Krén, Rindt, 2012)

Kollektív alkut és kollektív szerződéseket is több vállalkozás között vagy ágazati alapon lehet kötni, de csak kevés ilyen megállapodást írtak alá a mai napig Magyarországon. Az országos szintű kollektív alkura és a háromoldalú tárgyalásokra az Országos Érdekegyeztető Tanácson (OÉT) került sor egészen 2011-ig, amikor a szervezet megbízatása megszűnt, és helyébe egy új intézmény, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) lépett. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszüntetését úgy értelmezik, mint egy olyan jogi aktust, amely akadályozza az országos szintű kollektív tárgyalásokat a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek között (MTI, 2011). Korábban a kormányzat az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal (OÉT) konzultált valamennyi lényeges, a “munka világával” kapcsolatos törvénytervezet kapcsán, mielőtt benyújtották a parlamentbe, és a szervezetnek feladata volt, hogy továbbítsa a javaslatát az éves béremelésekkel kapcsolatban, továbbá döntsön az éves minimálbér kérdésében. 2012 óta a kormány dönt a minimálberről.

2013 decemberéig hat szakszervezeti konföderációt ismertek el mint munkavállalói képviseleti szervezetet az országban.¹ „A szakszervezetek egyetértenek abban, hogy a magyar szakszervezeti struktúra túlságosan széttagolt, és hogy túl sok a konföderáció. (...) Annak ellenére, hogy bizonyos lépéseket tettek az 1990-es években, még nem teljesültek az elvárások a konföderációk közötti egyesüléssel kapcsolatban.” (Neumann, 2009, 5-6. oldal). 2013 decemberében azonban megtörtént három konföderáció: az MSZOSZ, a SZEFE és az ASZSZ egyesülése, így létrejött a legnagyobb szakszervezeti tömörülés, a Magyar Szakszervezeti Szövetség. (Index, 2013)

1. A hat szakszervezet Magyarországon a következők: Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, MSZOSZ; Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, LIGA; Munkástanácsok Országos Szövetsége, MOSZ; Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, SZEFE; Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, ÉSZT, és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, ASZSZ.

A szakszervezeti tagság trendje egyértelműen visszaesést mutat. A KSH „Munkaerő felmérése” szerint 2004-ben a szakszervezeti tagok aránya 16,9% volt, ami 2,8 százalékponttal alacsonyabb, mint 2001-ben. (Neumann, 2009, p. 11). A legfrissebb adatok szerint 2011-re tovább csökkent a szakszervezeti tagok aránya az országban: 13%-ra. (Krén, Rindt, 2012) „Az 1990-es magyar gazdasági és politikai átmenet előtt, az APEH 3,9 millió alkalmazottat regisztrált – ez az ország 4,8 millió alkalmazottjának a 83%-a volt - akik szakszervezeti díjat fizettek” (Neumann, 2009, 11. o.). Sajnos, a legtöbb munkavállalónak azonban ma nincs képviselője Magyarországon. Ez különösen igaz azokra a dolgozókra, akik újonnan alapított vállalatok és a kis- és középvállalatok alkalmazottai. Lásd a munkaügyi kapcsolatok alapadatait az alábbi táblázatban:

Munkaügyi kapcsolatok, bér és munkaidő		
	Magyarország	EU27 (nem súlyozott)
Szakszervezeti sűrűség (%) (Szakszervezeti tagok aránya az összes gazdaságilag aktív foglalkoztatott arányában)	16,9%	n.a.
Munkáltatói szervezet sűrűsége (%) (Alkalmazottak aránya, akiket olyan cégek foglalkoztatnak, amelyek tagjai egy munkáltatói szervezetnek)	Körülbelül 40%	n.a.
Kollektív szerződés-lefedettség (%) (munkavállalók aránya, akiket kollektív szerződés véd)	25,5%	n.a.
1000 foglalkoztatottra jutó, sztrájk miatt elveszett munkanapok száma (Éves átlag 2004-2007)	5,1 nap	37,47 nap (becsült)
Kollektív szerződésekben megállapított béremelés (%) (Éves átlag 2004-2007)	6,7%	5,53%
Tényleges béremelés (%) (Éves átlag 2004-2007)	8,1%	2,1%
Kollektív szerződésekben megállapított heti munkaidő (2007)	40 óra	38,6 óra
Tényleges heti munkaidő (2007)	40,2 óra	40 óra

1. táblázat: Alapvető számok a munkaügyi kapcsolatok terén Magyarországon

Forrás: az Európai Munkaügyi Kapcsolatok Megfigyelőközpontja (EIRO) és Eurostat, 2009

A munkaügyi kapcsolatok legújabb változásai a Munka Törvénykönyvének módosításához kapcsolódnak, 2012 júliusában. Az új Munka Törvénykönyve által bevezetett változások közé tartoznak többek között a következő változások:

- csökkentett juttatások váltott műszakban végzett munka és túlóra után, ami alacsonyabb jövedelmet eredményez sok alkalmazott számára;
- az alkalmazottak ki kell, hogy fizessék a vállalati vagyonban okozott kár teljes összegét;
- a próbaidő hosszúsága növelhető hat hónapig, ha a kollektív szerződés tartalmazza ezt;
- a végkielégítéshez való jog korlátozása elbocsátás esetén;
- a regionális bérkülönbségek legálisak és törvényesek lettek;

- nehezebb elbocsátani az alkalmazottakat a nyugdíjba vonulás előtti öt éves periódusban;
- az éves túlóra maximum kétszázötven óra lehet, szemben a jelenlegi kétszázszal;
- az éves túlóra elérheti a háromszáz órát, ha a munkáltató és a munkavállalók megállapodnak a növekedésről a kollektív szerződésben;
- éves munkaidő periódus bevezetése;
- csökkennek a szakszervezetek jogai, kevesebb munkaszüneti idő a szakszervezeti képviselők számára;
- az üzemi tanácsok, nem pedig a szakszervezetek, lesznek jogosultak a vélemények kialakítására;
- csak egy kollektív szerződés aláírására kerül sor az egyes munkáltatóknál, így kiküszöbölők a védett munkavállalói csoportok speciális előnyhöz juttatását a munkahelyen - szakszervezetek hiányában az üzemi tanács is köthet kollektív szerződést. (Komiljovics, 2011; Laki, Nacsa, Neumann, 2012).

Egy új tanulmány, amely az új Munka Törvénykönyve hatását vizsgálta a szakszervezetekre és a munkaügyi kapcsolatokra Magyarországon (Laki, Nacsa, Neumann, 2012), beazonosította az egyik fő problémát: amellet, hogy csökkent a garantált munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti képviselők számára, a vállalati szintű szakszervezetek számára komoly fenyegetést jelent az, hogy a képviselők már nem konvertálhatják a fel nem használt munkaidő-kedvezményüket pénzügyi juttatásokra. Így a vállalati szakszervezetek egy fontos bevételi forrást veszítettek el, hogy társadalmi eseményeket szervezzenek, és egyre függőbbé váltak a munkáltató jóindulatától, hogy az mennyiben hajlandó pénzügyileg támogatni a szakszervezeteket. Egy másik következménye a csökkent mennyiségű munkaidő-kedvezménynek az volt, hogy kevesebb „függetlenített”, jogi védelem alatt álló szakszervezeti képviselő lehetett a vállalatoknál. Továbbá, a kifogástéves lehetősége megszűnt, és csökkent annak lehetősége is, hogy a szakszervezeti vezetők gyakorolják konzultációs és ellenőrzési jogaikat.

Összegezve, a 2012-ben bevezetett új Munka Törvénykönyve eredményeként a munkaügyi kapcsolatok duális rendszere Magyarországon az üzemi tanácsok hangsúlyosabb szerepe felé mozdul el, a szakszervezetekével szemben. Az új Munka Törvénykönyve egyértelműen a munkáltatóknak kedvez, szemben a munkavállalók védelmével. Ráadásul az új Munka Törvénykönyvének az a széles körben hangoztatott célja, miszerint a foglalkoztatás növeléséhez akar hozzájárulni azáltal, hogy nagyobb rugalmasságot teremti a munkaerőpiacon, nem realizálódott a mai napig. A magyarországi 2013-as foglalkoztatási ráta emelkedése többnyire a megnövekedett számú, a munkanélküliek számára létrehozott állami közfoglalkoztatási programoknak tulajdonítható, amelyeket a helyi önkormányzatok ajánlanak fel, és kevésbé tulajdonítható valódi új munkalehetőségek teremtésének a magyarországi munkaerőpiacon.

A MAGYAR ESET: METAL HU KFT.

RÖVID TÖRTÉNET ÉS FONTOS TÉNYEK

A METAL HU Kft. anyavállalata a rendszerváltás után döntött úgy, hogy megnyitja új üzemét Magyarországon. A METAL HU Kft. üzeme szoros termelési kapcsolatban működik egy másik METAL társaság gyárával Nyugat-Európában, és ez utóbbi ellenőrzést gyakorol a teljes termelési folyamatra. Magyarországon nincs jelentős K + F tevékenység.

A magyarországi munkaügyi kapcsolatok minősége és a Munka Törvénykönyve volt az egyik fontos tényező, amikor az új üzem helyéről döntöttek. Az ország fő vonzereje azonban az volt, hogy képzett a munkaerő, amely az elmúlt évben például átlagosan 8,61 euróba került egy órára, összehasonlítva a jóval magasabb árakkal a cég székhelyének az országában. A METAL HU Kft. egy nagyméretű cég, amelynek a területén jelentős számú olyan munkás dolgozik, akik állvállalkozó cégeknek az alkalmazottai.

MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK A METAL HU KFT.-BEN

Röviddel azután, hogy meghozták a döntést, hogy megnyitják az új gyárat Magyarországon, a METAL HU KFT. vezetősége felvette a kapcsolatot a Vasas Szakszervezeti Szövetséggel azért, hogy létrehozzák az új üzemből a szakszervezeti irodát. Intenzív munkaerő felvételi időszak következett, mind a METAL HU KFT., mind a szakszervezet számára. A METAL HU vezetőségének a kezdeményezésére, a betanítás keretében, minden új alkalmazott egy egyórás előadást hallgatott meg a szakszervezeti vezetőtől, amely után lehetőséget kapott arra, hogy taggá váljon. Az első másfél év alatt a tagokat így vették fel. Később, a szervezeti egység szintű szakszervezeti képviselők (bizalmi) kezdtek el dolgozni, és azóta is ők „hozzák be” a legtöbb új tagot. 2013-ban a dolgozók körülbelül harminc százaléka volt szakszervezeti tag, ami mintegy kétszerese az országos szakszervezeti átlagnak (Neumann, 2009).

Jelenleg a METAL HU Kft. érvényes kollektív szerződéssel rendelkezik, amelyet minden fél aláírt, és amely integrálta az új magyar Munka Törvénykönyve által bevezetett szabályokat és lehetőségeket. A legfontosabb kérdés mind a munkavállalók, mind a munkáltató számára a *munkaidőkerettel és referencia-idővel* kapcsolatos megállapodás volt. Ez egy innovatív gyakorlat, amely a METAL vállalat központjának országából származik, és az új Munka Törvénykönyvében is megjelent Magyarországon az itt jelenlévő multinacionális cégek kérésére. A rendelkezés egy referencia időszakot állapít meg, és a munkaórákat a referencia-időszakra vetítve határozzák meg. Ez az időszak azonban egy úgynevezett *guruló munkaidőkeret*. Ebben a rendszerben a dolgozóknak kifizetik a rendszeres havi átlagfizetésüket (függetlenül a ledolgozott munkaórától), de az extra ledolgozott munkaidő (túlórák) kifizetésére csak a referencia-időszak végén kerül sor. Az új magyar Munka Törvénykönyve kötelező hathónapos referencia-időszakot állapított meg. A METAL HU KFT.-nél a rendszer integrálódott a kollektív szerződés kereteibe. A szakszervezeti vezető szerint, ez a rendszer egy „win-win” helyzetet hoz létre, amelyben a munkáltató a bizonytalan időkben a termelés rugalmasságát élvezi, míg az alkalmazottak a munkahelyi pozíciójuk stabilitását nyerik alacsonyabb szintű piaci kereslet idején is. Azok a szakszervezeti vezetők, akik megértették nemcsak a hátrányokat, hanem a rendszer előnyét is, a menedzsment oldalára álltak, és aktívan érveltek a munkavállalóknál a rendszer előnyeiről, ugyanakkor, nyomást gyakoroltak a menedzsmentre a rövidebb referencia-időszak érdekében.

Megállapíthatjuk, hogy a munkaügyi kapcsolatok példaértékűek a METAL HU Kft.-nél, és jó gyakorlatot képviselnek Magyarországon. Először is, a METAL HU Kft. menedzsmentje proaktív szerepet vállalt a vállalati szintű szakszervezet létrehozásában a Vasas Szakszervezeti Szövetséggel országos testületével való együttműködés révén. Másodszor, a vállalatvezetés támogatta a szakszervezeti tagság erősítését a vállalaton belül azzal, hogy kommunikációs lehetőséget nyújtott a szakszervezeti vezetőknek már a betanító képzéskor, így elérve egy olyan szakszervezeti szervezetséget, amely kétszer akkora, mint az országos átlag. Harmadszor, a vezetés nyitott a szakszervezeti

kezdemenyezésekre, és a szakszervezet nagyon szolgálatkész stílusban működik. Kevés bizonyítékot találtunk ennek az ellenkezőjére.

ALVÁLLALKOZÓK A METAL HU KFT.-NÉL

A METAL HU Kft. üzleti kapcsolatban van számos *belső* (*on-site*), a megbízó vállalat telephelyén belül működő és *külső* (*off-site*), a megbízó cég telephelyén kívül működő alvállalkozóval. A termelés különböző területein a cég eltérő logikát követ az alvállalkozások tekintetében. Három fontos logikus okot sikerült beazonosítanunk a cég esetében az alvállalkozók alkalmazásánál, amelyek hatással vannak a munkaügyi kapcsolatok minőségére is. (1) A szolgáltatási területeken, legfőképpen a takarítás és karbantartás területén, az alvállalkozók alkalmazásának elsődleges logikája a csökkentett munkaerő-költségeken alapult (2) A logisztika területén összességében a foglalkoztatás rugalmassága volt az elsődleges logika az alvállalkozók megbízásában. Ezek a területeken az alvállalkozás lehetővé teszi a METAL HU Kft. vezetősége részére, hogy figyelembe vegye a piaci igények rugalmasságát, és alacsony kereslet idején az alvállalkozó alkalmazása helyett saját alkalmazottal dolgozzon. (3) Végül, a termelés területén, az alvállalkozó alkalmazásának logikája a jó minőségű alkatrészek vásárlásán alapult. A METAL HU Kft. sokkal jövedelmezőbbnek tartja a jó minőségű, magasan specializált eszközök vásárlását, mint a K + F költségeinek kifizetését. Ez a választás is egy standard megoldás az iparágban. Speciális esete az alvállalkozói szerződéseknek a munkaerő-kölcsönzés. A METAL HU Kft.-nél a termelés területén alkalmaznak kölcsönzött munkavállalókat, de a rendszert kombinálták az úgynevezett “in-sourcing” lehetőségével, amelynek során a legjobban teljesítő munkavállalókat egy megadott idő után saját állományba vették. A munkaerő-kölcsönzési gyakorlat lehetővé tette a vállalat részére, hogy növelje a rugalmasságot. Ez a három terület abban is különbözik, hogy milyen mértékben használják az alacsonyabban vagy magasabban képzett munkaerőt.

Az alvállalkozók kiválasztása igen magas minőségi követelmények alapján történik. Egyrészt, az alvállalkozóknak meg kell felelniük a vonatkozó ISO szabványoknak, másrészt, a METAL HU Kft. magatartási kódexének, amelynek alapját az ENSZ Globális Megállapodása (UN Global Compact) képezi, végül a magyar jogszabályok betartása szükséges minden területen. A beszállítóknak rendszeres ellenőrzési folyamaton kell átmenniük ahhoz, hogy a szerződésüket megújítsák. A mi szempontunkból fontos, hogy a munkaügyi előírások és a munkaügyi kapcsolatok nem képezik az ellenőrzési (audit)rendszer részét jelenleg.

Bár a METAL cég nagyon magas színvonalú standardok mentén választja ki az alvállalkozókat, ugyanakkor a munkaügyi kapcsolatok és a munkakörülmények minősége tekintetében a fent említett három területen (szolgáltatás, logisztika, termelés) nagyon különböző minőséggel találkoztunk.

A munkavállalók identitása

A munkavállalók identitása az alvállalkozói kontextusban kissé bonyolultabb, mint a hagyományos esetben. Bármilyen munkafelállásban, a munkavállaló számos módon azonosítja magát, lehet például egy “IT személy,” “segítő,” “vezető,” “egy lengyel,” “szakszervezeti tag,” stb. Az alvállalkozás keretei között, bármilyen belső (*on-site*) alvállalkozó munkavállalója szembenézhet olyan helyzettel, amelyben munkavállalói identitása kevésbé integrált, és ez kellemetlen lehet a számára. Dolgozik egy

cégnél, de egy másik cég végtermékének az előállításához járul hozzá. A szakszervezeti vezető szempontjából az számít, hogy a dolgozó identitásának különböző rétegei ellentmondanak-e egymásnak, ami miatt elégedetlen, boldogtalan munkavállalónak érezheti magát. A METAL HU Kft. esetében nem találtunk semmilyen egymásnak ellentmondó identitást sem a saját munkavállalóknál, sem a belső alvállalkozók magasan képzett munkavállalói között. Munkavállalói identitás-hasadást csak a munkaerő-kölcsönzők által foglalkoztatott munkavállalók és a szolgáltatást (takarítás, karbantartás) nyújtó alvállalkozók munkavállalói esetében tudtunk beazonosítani. Pontosabban, azt kértük a munkavállalóktól, hogy mondják el, hogyan azonosítják magukat a két cég (METAL HU Kft. és a saját cég) viszonylatában. Erre a kérdésre kaptunk olyan válaszokat, amelyekben a munkavállalók igazolták a többszörös elkötelezettségüket. Egy szolgáltatói vállalat egyik munkása például elmondta nekünk: "X vállalat büszke munkása vagyok, de tudom, hogy a fizetésemet a METAL HU-tól kapom." Vagy egy kölcsönzött munkavállaló azt mondta, hogy ha megkérdezik a városban, nem mondja el az igazságot, hogy a munkaerő-kölcsönző irodának dolgozik, ehelyett azt mondja, hogy a METAL HU-nál dolgozik. A munkaerő-kölcsönzött munkavállalók speciális esetet képviselnek, mert - ellentétben az alvállalkozó munkavállalóival, akik a saját vállalatuk ruháit viselik - a kölcsönzött munkavállalók általában a METAL HU ruháit viselik. Mivel az öltözet meghatározza, hogy ki vagy, és valószínűleg azt is, hogy kikkel társulsz, nem meglepő, hogy az összes belső alvállalkozó közül, a legnagyobb arányban a kölcsönzött munkavállalók között találtunk METAL HU szakszervezeti tagságot, és a második legmagasabb arány a szolgáltató vállalatok dolgozói között volt.

Különböző nemzetiségek

A METAL HU Kft.-ben kétféle nemzetiség képviseli az alkalmazottak túlnyomó többségét. A vezetői szinten a METAL Cég származási országának nemzetiségét és magyarokat találunk a menedzserek körében. A dolgozók szintjén főleg magyar munkavállalókat találunk. Ez a két nemzetiség dominál a belső alvállalkozók munkaerő összetételében is. Nem találtunk vendégmunkásokat más országokból jelentős számban. Ez valószínűleg egy nagyon különleges helyzet, ami Magyarországra jellemző, mert itt viszonylag homogén a populáció.

A SZAKSZERVEZETEK ERŐSSÉGEI ÉS GYENGESÉGEI EBBEN A KONTEXTUSBAN

Szakszervezeti beágyazottság és hálózati kapcsolatok

A szakszervezeti vezetők a METAL HU-nál a cégen belül és kívül is komplex kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. Belülről, a szakszervezeti vezetők jogilag kapcsolatban állnak a tagokkal, a munkavállalókkal és a menedzsmenttel. A legfontosabb partnerük a HR vezető. A legidőigényesebb feladatuk az, hogy zökkenőmentessé tegyék a METAL HU munkavállalói és a HR közötti együttműködést. A vállalatban belül kapcsolatban állnak a belső alvállalkozók és a kölcsönző cégek alkalmazottaival is. A szakszervezeti vezető feladatának tekinti ezen munkavállalók segítségét, függetlenül azok jogi értelemben vett hovatartozásától.

A szakszervezeti vezetőség jó kapcsolatban áll a METAL anyavállalatánál működő szakszervezeti vezetőséggel is. A METAL HU-nál működő szakszervezeti vezető ezen kívül kapcsolatban áll számos magyar szakszervezeti egységgel, amelyek a METAL HU azon külső alvállalkozóinál működnek, amelyek nem a METAL HU telephelyének helyszínén helyezkednek el. Ezen kívül, aktív tagja a Vasas Szakszervezeti Szövetségnek és ápolja a jó, bár kissé kritikus kapcsolatát annak

országos szintű vezetésével. A Vasas Szakszervezeti Szövetség országos vezetése mellett, a METAL HU szakszervezeti vezetők aktív kapcsolatban állnak annak regionális képviselőivel is. Végül a szakszervezeti vezető jó munkakapcsolatban áll más vállalatok szakszervezeti vezetőivel az ipárgon belül, és információkat oszt meg velük.

A szakszervezet hatásköre

A METAL HU szakszervezete proaktív módon közelítik meg a munkavállalók és a menedzsment közötti érdekegyeztetést. Szélesen értelmek az érintetteknek a körét, akiket képviselnek. Természetesen az első számú prioritás számukra az, hogy azon szakszervezeti tagok érdekeit képviseljék, akik hivatalosan kapcsolatban vannak a METAL HU szakszervezettel, de tisztában vannak azzal is, hogy sok esetben az előforduló problémák általánosabb jellegűek, és túlmutatnak mind a hivatalos tagság, mind a vállalat határain. Például, létezik egy olyan gyakorlat, amellyel arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy jelentsék a munkahelyi konfliktusokat, vagy a csoportvezetők igazságtalan bánásmódját. Néhány esetben a jelentett problémák a kölcsönzött alkalmazottakat érintik, és ilyenkor informálisan továbbíthatják az információt a METAL HU menedzsment számára.

A szakszervezet mintegy negyven tagot toborzott néhány alvállalkozó cégtől, főleg kölcsönzött munkavállalókat. A más jogi entitástól származó szakszervezeti tagság azonban csak apró töredéke a teljes szakszervezeti tagságnak. Sőt, a METAL HU szakszervezeti vezetői többször is próbálták ösztönözni az alvállalkozók dolgozóit arra, hogy alakítsanak saját szakszervezetet, és felajánlották a segítségüket ennek elérése érdekében. A magyar Munka Törvénykönyve szerint, csupán tíz emberből is lehet egy szakszervezeti egységet alkotni. Ennek ellenére, a mai napig, a METAL HU belső alvállalkozói közül egyiknek sincs szakszervezete. A METAL HU HR vezetője a kérdés bonyolultságát a következő módon magyarázta:

“A METAL HU szakszervezettel csak a METAL HU-ról tudok tárgyalni. Következésképpen, a megállapodásunk a szakszervezettel nem releváns az alvállalkozó vezetése számára. Jogi szempontból nyolc-tíz fő létrehozhat egy szakszervezeti egységet vagy csoportot, és társulhat a Vasas Szakszervezeti Szövetséghez. Ettől kezdve, a szakszervezetek koordinálhatják a tevékenységüket. Igaz, hogy Magyarországon a szakszervezetek ritkán működnek hatékonyan, mint ahogy nálunk. (...) Sok helyen nincs szakszervezet, csak üzemi tanácsok, és az üzemi tanácsok nem ütközhetnek a munkáltatóval.”

A szakszervezetek hierarchiája, funkciók és küldöttek

A METAL HU munkaügyi kapcsolatai jól példázzák a magyar kettős rendszert, amelyben jelen van mind a vállalati szintű szakszervezet, mind az üzemi tanács intézménye. Valójában a METAL HU-nál a munkaügyi kapcsolatok két függetlenített vezetője közül az egyik az Üzemi Tanács Elnöke, a másik a METAL HU Szakszervezet Elnöke. Közös irodájuk a termelési területen helyezkedik el, és szorosan együttműködnek a napi működésük során.

A függetlenített szakszervezeti és Üzemi Tanács vezetők mellett, a METAL HU-nak egész hálózata van szakszervezeti bizalmikból, akik a vállalat különböző funkcionális területein dolgoznak. Egyes középvezetők szakszervezeti tagok is, de jellemző, hogy nem vállal vezető szerepet a szakszervezetben az, akit előléptetnek magasabb szintre a szervezeti hierarchiában.

A HÁROMOLDALÚ KAPCSOLAT

Alvállalkozó cégek: üzleti kapcsolat a megbízó céggel

A megbízó cég és az alvállalkozók közötti kapcsolatot kétoldalú szerződések szigorúan szabályozzák. A kiszervezés (outsourcing), és ezáltal az alvállalkozók alkalmazásának oka összefüggésben van a költségmegtakarítással, a rugalmasság növelésével, és a specializálódás fokával és a know-how menedzsment révén elérhető hatékonysággal. Az alvállalkozók szerződtetése azt is jelenti, hogy a működési költségeket kontroll alatt tartják. Másrészt, a kiszervezés kockázatai közé tartozhatnak a megbízó és az alvállalkozó cég közötti kommunikációs kihívások, különösen a belső alvállalkozók esetén, továbbá, a nem időben közvetített információ, és néhány esetben a kiszervezés az innováció hiányát is eredményezheti hosszabb távon a megbízó cég esetében.

Általában a minőség, a rugalmasság és a hatékonyság a fő mozgató elv ebben az üzemmódban. Az alvállalkozó számára a napi működés harmonizálása a hosszabb távú üzleti stratégiával jelentheti a nagyobb kihívást. A függőség a megbízó és az alvállalkozó cég között kölcsönös, de a kényszerűség, hogy alkalmazkodjon a megbízó cég igényeihez, az alvállalkozók számára üzleti valóság.

Jó példa erre a gördülő munkaidőkeret bevezetése a METAL HU-nál, amely megkönnyítette a túlóra kezelését. A helyszínen működő alvállalkozók szembekerültek azzal a dilemmával, hogy hogyan reagáljanak, azaz kövessék a megbízó céget, vagy sem. Az alvállalkozói kapcsolat alapján nem volt kötelező, hogy kövessék, de - fenntartva a hagyományos túlóra pótlékokat - ez kevésbé hatékony működést eredményezett, figyelembe véve a szükséges menetrendet. A METAL HU támogatást ajánlott fel informálisan az alvállalkozóknak, hogy hasonló, gördülő munkaidőkeret rendszert fogantassanak. A HR menedzser a következő észrevételeket tette:

“Ez a gördülő munkaidőkeret egy jó eszköz arra, hogy biztosítsák a szükséges rugalmasságot az iparágban (...) Nincs kifejezett előírás, de a dolgozóknak [azaz az alvállalkozóknak] itt kell lenniük, amikor a termelés folyik. Hogyan fogják ezt adminisztrálni, mint extra fizetés a többletmunkáért, éves munkaidő-periódus részeként, vagy gördülő munkaidőkeretként, ez az ő döntésük. Ők egy külön entitást képeznek, ezért nekik kell eldönteniük, hogyan akarják megszervezni magukat.”

Kétségtelen, hogy a megbízó cég és az alvállalkozó cégek közötti kapcsolat speciális vezetői kompetenciákat igényel, különösen azon alvállalkozók esetében, amelyek a helyszínen dolgoznak. Az alkalmazkodóképesség és a gyorsaság fontos vezetői kompetenciák, amelyek elvezetnek a sikerhez, de az egyik belső alvállalkozó részletesebben ismertette velünk a szükséges kompetenciákat, hozzáadva a türelmet, az objektivitást, a kitartást, a konfliktuskezelést, az együttműködést és a stratégiai víziót a listához:

“Türelmem. Nagyon objektívnek kell maradnod. Számos vezető úgy legitimálja magát, hogy a kisebb problémákat felfújja. Gyakran a dolgokat egyszerűbb módon lehet kezelni. Ehhez a menedzsereknek meg kell érteniük a konfliktusok természetét, hogy észrevegyék, hogy ami ma úgy tűnik akkora, mint egy felhő, holnapra eltűnik. Kitartónak kell lenned. Egy nagy szervezet áll a mi kis szervezetünk előtt. Ez egy része a dolognak. Mindig szem előtt kell tartanom a stratégiai célokat. Szóval, amit ma teszek, az az, hogy talán egyetértek, hogy alkalmazkodni fogunk a megbízó cég igényeihez, de lehet, hogy ez pozitív hatással lesz később. Inkább az együttműködés minőségére utalok. Azt is megtanultam a tapasztalat által, hogy nem minden kérdést kell úgy kezelni, amint azt először gondoljuk. Sokan a METAL HU cégnél már magukévá tették ezt a hozzáállást” (A METAL HU alvállalkozója)

A megbízó cég és az alvállalkozó cég kommunikációja által együttműködés építhető ki. A mi esetünkben rendszeres találkozókra került sor a METAL HU és a belső alvállalkozók vezetése között. A találkozók célja az információcsere és az együttműködés lehetséges területeinek a meghatározása volt:

“Van egy közös találkozóink havonta vagy kéthavonta, ahol a fontos kérdéseket megvitatjuk. Csak a legfontosabb alvállalkozókkal találkozunk. Nincs is információm minden alvállalkozóról. Azokkal az alvállalkozókkal találkozunk, akik elég nagy munkaerővel bírnak, és human erőforrással kapcsolatos ügyeik vannak, amelyeket meg kell oldani, mint a buszközlekedés, étkezés, és műszakbeosztások. Egyeztetnünk kell velük, és információkat kell szolgáltatnunk a számukra az aktuális folyamatokról a cégünkénél. Az alvállalkozóknak tömegközlekedési lehetőségeket kell biztosítaniuk a dolgozóiknak, így tudniuk kell, hogyan alakulnak majd a műszakok. Megtervezzük a műszakokat az évre előre, és a többi, speciális időbeosztást is. Abban az esetben, ha jogi változások vannak, vagy új szabályok, megbeszéljük a következményeket mindkét oldalon.” (METAL HU HR vezetője)

A megbízó vállalat és a kiszervezett dolgozók: jogi kritériumok és kollektív szerződések

A kollektív szerződés a METAL HU Kft.-nél kizárólag a megbízó cég dolgozóit védi. Sem a belső alvállalkozó alkalmazottait, sem a kölcsönzött munkavállalókat nem védi a kollektív szerződés. A kölcsönzött alkalmazottak esetén, a megbízó cég a törvényi követelménynek megfelelően ellenőrzi az egyenlő bérezést hathónapnyi munkavégzés után. A munkaerő-kölcsönzötteknél alkalmazott *in-sourcing* egy szándékos stratégia, hogy a legjobb alkalmazottaknak motivációt adjanak a nagy teljesítményre.

Alvállalkozói hálózatok és a szakszervezetek

A helyszínen működő nagyobb alvállalkozók a megbízó cég koordinálása révén találkozhatnak, mint korábban említettük. Továbbá kétoldalú találkozókra is részt vehetnek a megbízó céggel. Nem állt rendelkezésre információ arról, hogy az alvállalkozók vajon egymás közt kifejlesztenének hálózatot. Hálózatok létezhetnek informálisan, de valószínűleg csupán a helyszínen működő alvállalkozók között.

A szakszervezeti vezetőknek volt információjuk a külső helyszíneken működő alvállalkozók körében létező szakszervezeti hálózatokról. Tudták, melyik külső (off-site) alvállalkozónak volt szakszervezeti képviselője. Amennyiben ezek a szakszervezetek kapcsolatban álltak a Vasas Szakszervezeti Szövetséggel, akkor aktívabb kapcsolatot lehetett kialakítani.

KÖVETKEZTETÉSEK

A METAL HU Kft.-ről készült esettanulmány feltárta az érdekelt felek közötti üzleti kapcsolatok komplex jellegét a megbízó cég és a belső, illetve külső helyszínen működő alvállalkozók közötti hálózatok kontextusában. A kutatás arra összpontosított, hogy hogyan kezelik a szakszervezetek és a megbízó cég a munkaügyi kapcsolatok rendszerét ebben az összefüggésben.

Miközben a viszonyok egyértelműen a megbízó cég dominanciáját mutatják, egy komplex kölcsönös függőségi rendszert is azonosítottunk a szereplők között, beleértve a szakszervezet és

a megbízó cég, a megbízó cég és az alvállalkozók, valamint a munkavállalók és a menedzsment között fennálló függőségeket is.

„A határok kezelése,” függetlenül attól, hogy azok a szakszervezeti és a nem szakszervezeti tagok között, az alvállalkozók és a megbízó vállalat között, vagy az kölcsönzött munkavállalók és a szakszervezetek között van, fontos kihívássá vált az érintettek számára, beleértve a szakszervezeteket. A kommunikáció és az informális hálózat kiépítése olyan kompetenciává vált, amelyet a szakszervezet továbbra is kell, hogy fejlesszen. Ez része a hagyományos szakszervezeti kompetenciáknak, de most már sokkal jobban tudatában kell, hogy legyenek a jogi választási lehetőségeknek, és proaktív módon túl kell lépniük ezeken a határokon. A *partnerségi viszonyok menedzselése* új stratégiai szerepet kapott az összes érintett esetén: a szakszervezetek; a megbízó cég, és az alvállalkozók esetében is.

Annak ellenére, hogy magyar kontextusban a munkaügyi kapcsolatok a METAL HU-nál egyértelműen jó gyakorlatot képviselnek – a menedzsment és a szakszervezet együttműködése, a szakszervezeti tagok aránya, az anyavállalati és helyi szakszervezeti koordináció, valamint a kollektív szerződés léte miatt, a szakszervezeti vezetők számos dilemmával néztek szembe, azzal kapcsolatban, hogy miként működjenek az alvállalkozói hálózatok kontextusában. A fő dilemma a METAL HU szakszervezeti vezetők számára a működésük legmegfelelőbb formájának kialakítása volt. Vajon csak a központi megbízó cég munkavállalóira összpontosítsanak-e vagy sem? Felajánlják-e a belső alvállalkozók munkavállalóinak a szakszervezeti tagságot vagy sem? Informálisan próbálják-e képviselni az alvállalkozók munkavállalóinak érdekképviselését a saját menedzsmentjükkel szemben vagy sem? Támogassák-e a belső alvállalkozóknál, hogy a munkavállalók szakszervezetet alapítsanak vagy sem? Szorgalmazzák-e, hogy a munkakörülmények és munkaügyi kapcsolatok átvilágítása az alvállalkozók kiválasztásának auditrendszerébe bekerüljön vagy sem?

A kutatás időpontjában még nem volt kiforrott szakszervezeti stratégia a belső alvállalkozások munkavállalóinak hatékonyabb védelmére. Nehezítette a helyzetet, hogy a belső alvállalkozóknál nem állt rendelkezésre szakszervezeti partner sem a saját, sem másik ágazatból.

Jelenleg az alvállalkozók oldaláról többnyire a kölcsönzött munkások csatlakoztak a megbízó vállalat szakszervezetéhez, remélve, hogy jobb védelmet találnak a munkakörülményeik tekintetében. Az alvállalkozók munkavállalóinak elfogadása hivatalos tagként felvethet jogi bizonytalanságokat azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehetne őket képviselni a munkaadók felé. A cég szakszervezeti vezetőinek nézete szerint, egy „független szakszervezet” kialakítása, melyet a szűkebb iparágon belülről koordinálnának, egy lehetőség a jövőben arra nézve, hogy a jelen kontextusban orvosolják a kihívásokat a munkaügyi kapcsolatok terén. Egy független szakszervezetet nem kötne a hagyományos iparági szerveződés, ugyanakkor automatikusan nem oldaná meg a több munkáltatóval kötendő kollektív megállapodás kérdését. Másrészt, a szakszervezeti mozgalom erőteljesebb területi és regionális megszerveződése ágazaton belül vagy ágazatok között is módja lehet annak, hogy áthidalják az alvállalkozói üzleti valóság és a munkavállalói érdekek jövőbeni megvédésének szükségessége közötti jelenleg létező szakadékok. A kutatás során feltárt belgiumi és spanyolországi esetek ezekre az elméleti lehetőségekre mutatnak innovatív gyakorlati példákat. Ugyanakkor Magyarországon éppen a szakszervezeti szervezethez alacsony foka az, amely nehezíti az újszerű szakszervezeti hálózatok és együttműködések kialakítását.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Index (2013). Három nagy szakszervezet egyesül. Letölthető: http://index.hu/belfold/2013/12/04/három_nagy_szakszervezet_egyesul/. [Letöltve: 2013.12.28]
- Komiljovics, Máté (2011). Unions slam new Labour Code. European Industrial Relations Observatory Online. Letölthető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/hu1111011i.htm> [Letöltve: 2012.04.10]
- Krén I., Rindt Zs. (2012). Hungary: Annual Review 2011. EUROFOUND. Letölthető: <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1203020s/hu1203021q.htm> [Letöltve: 2013.12.28]
- Laki, M., Nacsa, B. Neumann, L. (2012). Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatra Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Magyar Tudományos Akadémia.
- MTI (2011) Parliament approves new Labour Code. Letölthető: http://www.bbj.hu/politics/parliament-approves-new-labour-code_61940. [Letöltve: 2012.04.10]
- MTI (2011). Átalakuló érdekegyeztetés: megszűnik az OÉT. Letölthető: http://gazdasag.ma.hu/tart/cikk/c/0/97501/1/gazdasag/Atalakulo_erdekegyeztetes_megszunik_az_OET. [Letöltve: 2012.04.10]
- Neumann László L. (2009). Hungary: Industrial Relations Profiles. European Industrial Relations Observatory Online. Letölthető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary.htm>. [Letöltve: 2012.04.10]